

# 男性保育者の離職について

藤 田 清 澄

近年、全国的に保育者不足について大きな話題となっている。中でも保育者の離職についてどのような施策を講じていくかが課題となっている。本研究では今まで触れられてこなかった男性保育者の離職についてどのように捉えられているのか、離職を経験した男性保育者へのインタビュー調査から明らかとした。結果として男性保育者は離職の「抑制要因」と「促進要因」に影響を受けつつ、家族・仕事・自己の3つの立場を確立していく様相が明らかとなった。まさに男性保育者のワーク・ライフ・バランスの一端が示唆された。その際、社会的に求められる男性性もまた影響を与えていることを読み取ることが出来た。

## 1. 問題

### 1-1. 保育者不足の現状

近年、保育者不足が大きな問題として取り上げられている。平成27年に厚生労働省が発表した「保育士確保プラン」<sup>1)</sup>の中では①人材育成、②就業継続支援、③再就職支援、④働く職場の環境改善という『4本の柱』を基に保育士確保に関する関係機関等との連携強化や施策に関する普及啓発を積極的に行うなど、更なる推進を図ることを目的とし様々な支援施策が講じられている。その中でも②就業継続支援については、離職防止の研修支援や離職防止のための研修等に係る助成の活用促進など、保育者の離職に対する施策も実際に進められている。目標として平成29年度末において必要となる保育士「46.3万人」から、平成25年度の保育所勤務保育士数37.8万人及び平成29年度末までの自然体の増加分2万人を差し引いた、新たに必要となる「6.9万人」の保育士を確保するとし、様々な施策を講じてきている。まさにこの目標に掲げられている平成29年度となり多くの自治体においても施策が実施されている。しかし、東京都における保育士の有効求人倍率が5.99倍<sup>2)</sup>であると話題にあがるように未だ保育者不足は深刻な問題として捉えられている。これは都市部だけの問題ではなく、地方においても同様の問題が深刻化していると推測される。この

現状を鑑み保育者の離職についてその様相を明らかにする必要があると考えられる。

### 1-2. 保育者の離職について

上記のように保育者不足についての一つの要因である保育者の離職についての研究は多く見られるようになってきている。例えば、内田・松崎(2016)<sup>3)</sup>は幼稚園教諭、保育士、小学校教諭と多様な職種で離職に至ってしまった6名にインタビュー調査を実施し、その内容を詳細にまとめている。その中で「離職の理由は同じであっても、一人一人その過程は異なる」とその多様性に触れた上で、「多岐にわたる仕事の増加、過剰な規制緩和、それらが教育現場から、新任教諭を育成する余裕を奪い取っている」と保育者の多忙化等によって保育者の置かれている現状についても言及している。また、濱名(2015)<sup>4)</sup>は養成教育と現場の接続という観点から保育者の離職について研究し、養成段階においては専門性と同時に「総合的な人間力」が重要であるとしている。さらに、傳馬・中西(2014)<sup>5)</sup>は早期に離職をしてしまった保育者1名を対象に行ったインタビューデータを基に離職に至るまでの経路について詳細に分析している。その中で「保育者の離職には、単に「人間関係」との理由だけでは捉え切れない複雑な状況があること」を明らかにしている。このよう

に保育者の離職に対しても様々な視点から研究が進められてきている。しかし、多くの離職についての研究は女性を対象としたものが多く、男性保育者について扱われた研究は非常に少ない。

### 1-3. 男性保育者の離職について

現在男性保育者の割合は保育士が全体の5.2%<sup>6)</sup>、幼稚園教諭が6.6%、保育教諭が5.7%と非常に少ない<sup>7)</sup>。男性保育者を対象とした研究は今まで様々な視点で行われている。例えば、川崎（1973）<sup>8)</sup>は男性保育者である自身を振り返り男性保育者の役割について言及している。また、青野（2009）<sup>9)</sup>は男性保育者6名にインタビューした上で、男性保育者の保育職に対する意識についてジェンダー・フリー保育の観点から明らかにしている。さらに、戸田・松本ら（2017）<sup>10)</sup>の研究においては男性保育者の必要性及び理想的な保育者の男女比の意識について、保育者養成校学生と現職保育士を対象に調査を行っている。その中で約60%の割合で男性保育者が「いることが望ましい」と必要性を示しつつも、男女比については男：女=2：8や3：7と低いことも示している。このように男性保育者を対象とした研究は多々行われているものの、男性保育者の離職に関する研究においてはまだまだ十分に上げられていない。そしてその多くが質問紙を用いた調査研究であり、質的に明らかにされているものは上記した青野（2009）による研究の他には少ない。しかし、拙論<sup>11), 12)</sup>において、離職を経験した男性保育者や継続して働く男性保育者をも対象にすることで、それぞれのプロセスを示すことが出来た。その中で男性保育者は離職を一つの転機と捉え、自分の中にある離職に対する負のイメージから正のイメージへと変化させていくことで自らの保育観を再構築させていく様子や離職と継続では同じ要因（特に家族に関わるもの）においても意味付けが変わって捉えられていることが明らかとなった。しかし、同時に男性保育者が離職をどのように捉えていくのかについては多様な在り方があることも示唆された。

## 2. 目的

したがって本研究では、幼稚園を離職し、保育所への転職を経験し保育者を継続している男性保育者を対象に継続的なインタビューを実施することにより、男性保育者が離職をどのように捉えているのかについて明らかにすることを目的とした。

## 3. 方法

### 3-1. 研究協力者

私立幼稚園で勤務した後、転職を経験し、現在私立保育所で勤務している男性保育者A教諭である。A教諭は4年制の私立大学を卒業後最初の園に就職し、7年勤務した後、離職を経験し現在の保育所に勤務するに至っている。A教諭は前職場である私立幼稚園から現在の私立保育所に移る際に期間が空いていないため転職とも捉えられるが、本研究では離職を「職場を離れ雇用関係が切れること」とであると捉えることとしたため本ケースも離職であると判断した。今回分析対象としたインタビュー時間は約360分である。

### 3-2. 分析方法

分析の手順としては半構造化インタビューによって言語データを得た上で、M-GTAを用いて分析を行った。具体的には文脈ごとにデータを分け、簡潔なコードを付ける。すべてのコードを付け終えた後に再確認を行い、それらを基に概念を生成し、似た概念をまとめ、比較することで関連図を作成した。木下（2007）<sup>13)</sup>がプロセス的側面をもったものの分析に適し、特にデータをコンテキストで見えていき、そこに反映されている人間の認識や行為、それに関わる要因や条件などを丁寧に検討していく研究方法であるとしているため、M-GTAを採用した。

## 4. 結果・考察

分析の結果、M-GTA概念図としてFigure 1を生成することが出来た。その中で5つのパラダイムが明らかとなった。以下にそれぞれのパラダイム毎に考察することとする。

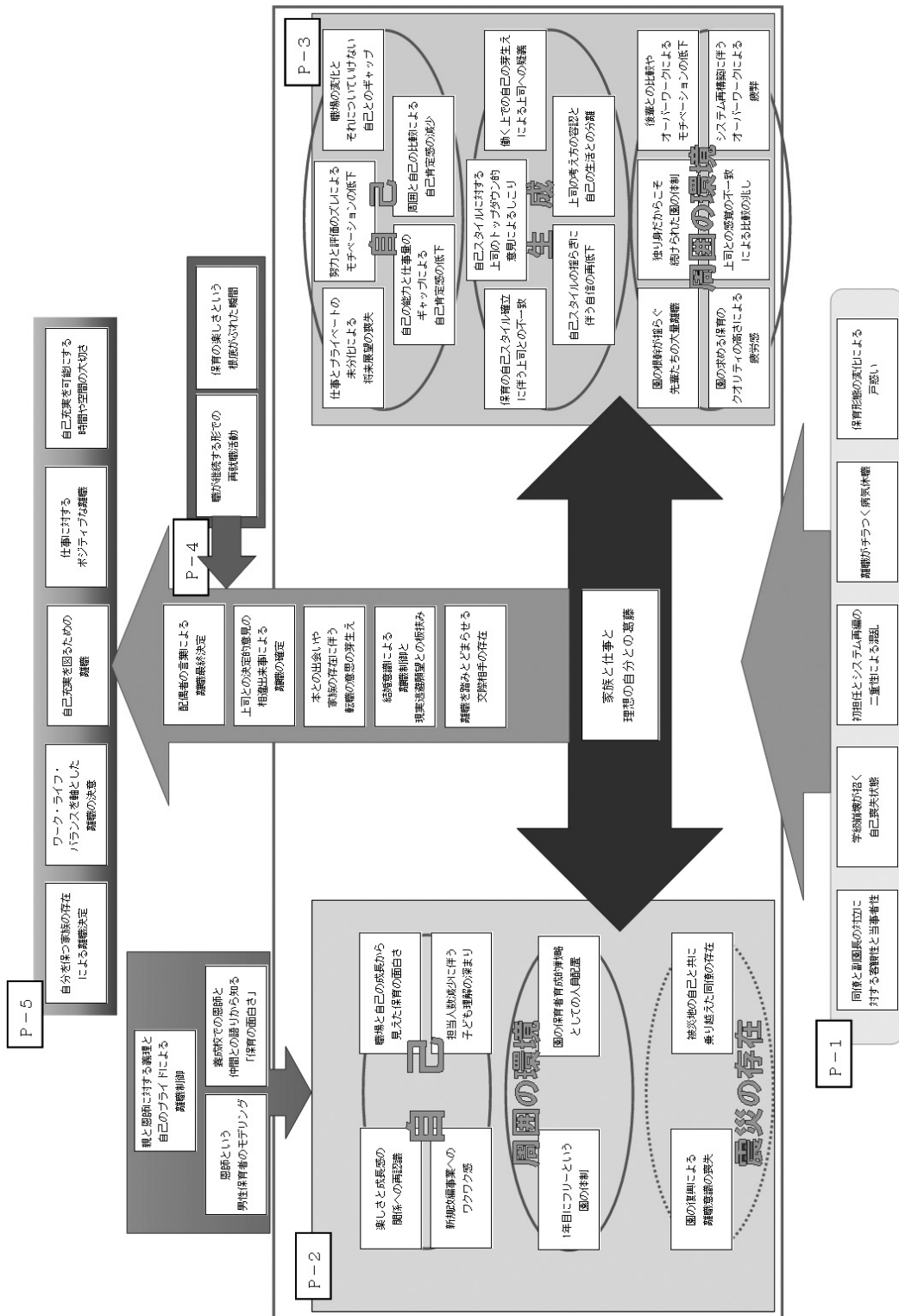


Figure 1 男性保育者の離職についてのプロセスにおける M-GTA 概念図

#### 4-1. 離職に関わる背景【P-1】

A 教諭は就職して1年目に身体的要因による病気休暇を余儀なくされている。そのことが原因となり上司による〈離職がチラつく病気休職〉となった。しかし A 教諭は職場に戻る前提で療養し現場復帰をすることが出来た。そこで直面したのは園の体制が変化したことによる〈保育形態の変化による戸惑い〉であった。療養に入る前とは保育の形態が大きく変化しており、上司も代わったことによる戸惑いが見られたと語っている。また形態の変化による同僚と副園長との対立場面にも直面している。その際、保育者として園に身を置きつつも復帰して間もないことから〈同僚と副園長の対立に対する客観性と当事者性〉の両面の心境に至っている。園に所属する一人として園の状況について捉えつつも、経験していることが少ないが故にある意味客観的にその状況を捉えている様子も語られていた。療養から復帰した後、自分の保育についても〈学級崩壊が招く自己喪失状態〉に陥っている様子がうかがえる。このように〈初担任とシステム再編の二重性による混乱〉が相まって就職してから初めの時期は沈んでいる様子が見られた。

#### 4-2. 離職を抑制する要因【P-2】

A 教諭の離職意識の高まりを抑制していた要因としては大きく3つの要因が明らかとなった。1つ目は『自己に関わる要因』である。まずは年度がかわり、クラス担任ではなく、一人の子どもの担当となることで集団に対する視点ではなく、個の理解に終始することが可能となり〈担当人数減少に伴う子ども理解の深まり〉が見られた。そのことによって子どもの成長に関わることやその成長を読み取ることの楽しさに改めて気づくことができ、〈楽しさと成長感の関係への再認識〉をしたことが挙げられる。これらは〈職場と自己の成長から見えた保育の面白さ〉を感じさせることに繋がり、自分の保育に対する前向きな感情を引き起こすことに繋がっている。その後、上司より新規事業の担当になることを提案され、そのことに対し〈新規

改編事業へのワクワク感〉も感じるまでになっている。

2つ目は『周囲の環境に関わる要因』である。最初の私立幼稚園では〈1年目にフリーという園の体制〉等に見られる〈園の保育者育成的戦略としての人員配置〉が見られ、このような環境が離職を抑制している要因として作用している様子が見られた。また、上記したように新規事業における主担当にあてるなどの人員配置についても上司による保育者育成的戦略が垣間見えている。

3つ目は就職2年目に経験した『大規模な震災による要因』である。この経験は離職意識という視点においては〈被災地の自己と共に乗り越えた同僚の存在〉に支えられている様子が語られていた。また、園の状況も保育と同時並行的に復興が進められているため、〈園の復興による離職意識の喪失〉に繋がっている様子が見られた。その段階までに持っていた離職意識についても、同僚と共にまずは復興に向けてという意識が働き、リセットされている様子が見られた。さらに、語りを読み解いていくとそれらの根底には養成校に通うことを許してくれた両親の存在や養成校で出会った恩師に対する想いが存在していた。これは〈親と恩師に対する義理と自己のプライドによる離職制御〉として作用していると考察できる。また〈養成校での恩師と仲間との語りから知る「保育の面白さ」〉が根底に位置づいていることが明らかとなった。これは養成校時代に恩師や周囲の仲間と保育について語り続けることで、保育に対する「面白さ」を感じた経験が保育者となった現在も支えとして位置づいていると考えられる。そして養成校時代の〈恩師という男性保育者のモデリング〉も大きく抑制要因として位置づいていることが示された。

#### 4-3. 離職を促進する要因【P-3】

A 教諭の離職を促進する要因としては大きく3つの要因が明らかとなった。1つ目は『自己に関わる要因』である。働いていく中で徐々に仕事量が増え、プライベートの時間が確保す



ることが難しくなり〈仕事とプライベートの未分化による将来展望の喪失〉が起こっている様子がうかがえた。また保育に対して費やしている時間は増加していくにも関わらず実際の保育への他者評価については伴っていない状況から〈努力と評価のズレによるモチベーションの低下〉も見られていくこととなる。このモチベーションの低下によって〈職場の変化とそれについていけない自己とのギャップ〉を感じ、〈周囲と自己の比較による自己肯定感の減少〉や〈自己の能力と仕事量のギャップによる自己肯定感の低下〉など、自己と周囲の状況を比較しながら自己の内部で離職に対する意識が高まっていく様子が見られた。

2つ目は『周囲の環境による要因』である。園の体制がかわったタイミングでの〈園の根幹が揺らぐ先輩たちの大量離職〉が起きたことによって、精神的支えが減少していることも語られている。また園の体制が新たに作られていく過程の中で〈システム再構築に伴うオーバーワークによる疲弊〉も見られていた。これは園のシステムが変化したことや園が従来から持っている子どものことを中心においた保育によって引き起こされていることに納得はしつつも、同時に疲労感が蓄積していることも自覚していた。この状況に対して〈園の求める保育のクオリティの高さによる疲労感〉も相まって、〈独り身だからこそ続けられた園の体制〉であると当時の幼稚園の勤務体制について評価している。その後、保育を展開していくことに伴い〈上司との感覚の不一致による比較の兆し〉が見られ、結果として〈後輩との比較やオーバーワークによるモチベーションの低下〉がさらに進んだことが離職を促進させる要因として明らかとなった。

3つ目はこれらが相互作用的に働き『生成された要因』である。保育を進めていく中で自己の保育スタイルについて見出し始めた時期に上司からそのスタイルに対する指摘が入ったことで〈保育の自己スタイル確立に伴う上司との不一致〉が明らかとなった。これは自己の中でやっと見出したスタイルであり、自己評価も高

かったことに対する指摘だったために〈自己スタイルに対する上司のトップダウン的意見によるしこり〉が生まれていた。これが離職を促進する大きな要因となっている。結果としてこの際に感じたしこりが〈働く上での自己の芽生えによる上司への疑義〉として大きくなり、〈自己スタイルの揺らぎに伴う自信の再低下〉に繋がってしまっている。しかし、園で行っている子どもを中心においた保育実践に対してはA教諭は非常に評価しており、上司の意見に対しても容認することが出来ている。しかし、現実的に自己の生活を振り返った時にこのまま仕事とプライベートの比率がアンバランスになっていくことに不安を感じ、〈上司の考え方の容認と自己の生活との分離〉という二面的な感情を引き起こし、徐々に離職に対する意識が高まっていくこととなっていた。

#### 4-4. 離職意識の高まり【P-4】

パラダイム [P-2] と [P-3] それぞれの要因を行き来しながら徐々に離職意識が高まっていく様相が明らかとなった。始めの頃は〈離職を踏みとどまらせる交際相手の存在〉によって離職自体を意識していない様子であったが、〈結婚意識による離職制御と現実逃避願望との板挟み〉が徐々に見られていった。これは結婚を意識するが故に離職することは「そもそも選択肢に入っていない」と語られているように、男性として家庭を支えていかなければならないという性別役割意識が垣間見える場面であった。しかし、実際の保育の中での仕事量の継続的増加に伴うモチベーションの低下から見られた葛藤状態であると推測される。そんな中ふと立ち寄った本屋での出会いや子どもが生まれることに関わって〈本との出会いや家族の存在に伴う転職の意思の芽生え〉が引き起こされる。保育は楽しく保育者という仕事を続けたいが現実的に継続することは難しいという狭間の中で葛藤している状態であり、〈保育の楽しさという根底がぶれた瞬間〉でもあったと考えられる。これは保育の楽しさは実感しつつも、それでは家族を支えることが難しくなってしまうという葛

藤を経験することとなる。加えて〈上司との決定的意見の相違出来事による離職の確定〉が見られる。これは離職の促進要因にも記述している上司とのしこりが関係している様子もうかがえた。ここで一旦は保育職以外の職種にも挑戦している様子は見られたが、〈配偶者の言葉による離職最終決定〉に至っている。その後は保育職という〈職が継続する形での再就職活動〉を意識している。これは保育者を続けていきたい意思と男性として社会的に求められる役割意識が相互に関わっていると推測される。このように〈家族と仕事と理想の自分との葛藤〉を経験しつつ、徐々に離職に対する意識を高めていく様相が明らかとなった。

#### 4-5. 離職に対する捉え【P-5】

A 教諭の離職に対する捉えとしては語りの内容から〈自己充実を図るための離職〉であると考えられる。これは〈自己充実を可能にする時間や空間の大切さ〉についての語りや〈自分を保つ家族の存在による離職決定〉という結果から推測される。これは決して自分勝手な決定という意味ではなく、家族・仕事・自己の三者の充実を目指した〈ワーク・ライフ・バランスを軸とした離職の決意〉であるという意味である。また、自らの離職を捉え直すことで〈仕事に対するポジティブな離職〉と認識している様子が明らかとなった。その根底には自らを取り巻く周囲の環境の中でそれぞれの自己充実を図ることで仕事においてもプライベートにおいてもプラスに働いていくという視点が非常に大きく影響を及ぼしているということであると推測される。

#### 5. 総合考察

上記の結果・考察より3つの視点が挙げられる。1つ目は離職の『抑制要因』と『促進要因』によって影響を受けつつ、最終的に『家族と仕事と理想の自分との間』で葛藤していることである。離職に向かうプロセスとしては様々な要因が複雑に絡み合い、その中で家族・仕事・自己の3つの立場を確立していく様相が明らかと

なった。2つ目は離職に向かうまでの間に男性性に関わるような要因が随所にみられることである。これは結果・考察でも触れたように、男性として社会的に求められる役割に対する考え方によるものと考えられる。これは大槻(2015)<sup>14)</sup>が「多くの男性にとっては「一生働くこと」は「あたりまえ」で、「子どもができたなら働くのはやめよう」と考えている人はほほえないだろう」と述べ、「男女で「働く」意識が異なるのは、日本の社会が性別役割分業に根差しているからである」とジェンダーの視点から働くことの意味について述べていることから推測することができる。男性保育者においてもこの性別役割分業意識については大きな影響を及ぼしていることが明らかとなった。この点については今後さらに研究を進めていく必要があるといえるが、社会的に求められる性別役割が個人の離職に対する影響を及ぼす様相が示唆されたことは非常に大きな意味があると考えられる。3つ目は最終的に離職に対して『自己充実を図るための離職』と位置づけ『仕事に対してポジティブな離職』と認識している様子が見られたことである。男性保育者は『家族としての自分』と『自己充実を図る自分』、そして『保育者としての自分』の三者においてそれぞれのバランスを図るために離職という道を選択していく様相が明らかとなった。まさしく男性保育者におけるワーク・ライフ・バランスの在り方の一様ではないだろうか。

#### 6. 今後の展望

上記している点も含めて改めて記述することとする。まずは男性保育者として社会的に求められる性別役割について、さらにその様相を明らかにする必要があると考える。本研究で示唆されたものも含め、さらに保育場面における男性性についてもさらに検討していきたいと考える。また、男性保育者としてのワーク・ライフ・バランスについてもさらに詳細に検討していく必要があると考えられる。総合考察にも記載した通り、三者の間で葛藤する姿については明らかにすることが出来たがその間でどのよう

にバランスをとっていくのかについては触れられていない。その様相について詳細に分析していくことが必要であると考え。さらに本研究の分析対象期間は就職してから離職に至るまでの期間であったが継続的なインタビューを続けていくことにより、さらに長期的に離職に関わるプロセスを明らかにしていくことが可能であると考える。

## 7. 倫理的配慮について

本研究では音声データを記録したものを利用した。データの記録については対象者に事前に調査概要を口頭で説明し、ICレコーダーによって音声記録をすること、なお音声データは文字データに変換して使用し、研究以外の目的に使用せず、決して公表されることがないことを説明し、許可を得た上で調査を開始した。

なお、分析結果の記述内容は対象者にあらかじめ了承を得ることにより、対象者の個人情報の保護および意思を尊重することに努めた。

※本研究は日本保育学会第70回大会でポスター発表している内容が含まれている。

## 参考文献

- 1) 厚生労働省 (2015)『「保育士確保プラン」の公表』(平成29年12月6日アクセス)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>
- 2) 日本経済新聞『保育士争奪戦、東京の求人倍率は6倍に迫る』(平成29年12月6日アクセス)  
<https://vdata.nikkei.com/newsgraphics/childminder-offer/>
- 3) 内田豊海・松崎康弘 (2016)「保育・教育現場における早期離職の原因とその後：短大卒業生の事例をもとに」南九州地域科学研究所所報, (32), pp.17-23
- 4) 濱名陽子 (2015)「保育者の早期離職に関する考察：養成教育との接続の課題」教育総合研究叢書, (8), pp.91-105
- 5) 傳馬淳一郎・中西さやか (2014)「保育者の早期離職に至るプロセス：TEM(複線径路・等至性モデル)による分析の試み」地域と住民：道北地域研究所年報, (32), pp.61-67
- 6) 厚生労働省 (2016)「平成27年賃金構造基本統計調査結果」(平成29年12月6日アクセス)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/index.html>
- 7) 文部科学省 (2016)「文部科学統計要覧(平成28年版)」2.幼稚園, 3.幼保連携型認定こども園(平成29年12月6日アクセス)  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/002/002b/1368900.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/002/002b/1368900.htm)
- 8) 川崎誠二 (1973)「男性保育者からの提言：われわれの存在が、どれだけ“女性保育者”への強力なアンチテーゼとなり得るか」幼児の教育, 72(12), pp.41-45
- 9) 青野篤子 (2009)「男性保育者の保育職に対する意識—ジェンダー・フリー保育の観点から」福山人間文化学部紀要, 9, pp.1-29
- 10) 戸田大樹・松本佳代子・氏家博子・荒木由紀子・飯塚汐里・高橋健司 (2017)「男性保育者の必要性と理想的な保育者の男女比に関する意識調査—保育者志望学生と女性保育士を中心として—」教育学論集, (69), pp.3-17
- 11) 藤田清澄 (2014)「保育者の離職について～早期離職者に着目して～」日本保育学会第67回大会発表要旨集, p.929
- 12) 藤田清澄 (2016)「保育者の継続と離職から見えるもの」日本保育学会第69回大会発表要旨集
- 13) 木下康仁 (2007)「修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の分析技法」富山大学看護学会誌, 6(2), pp.1-10
- 14) 大槻奈巳 (2015)「6 働く一労働におけるジェンダー格差」『ジェンダーで学ぶ社会学』伊藤公雄・牟田和恵編, 世界思想社, pp.96-97